

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen



Oleh:

AMRULLOH FAHRI
0812010188 / FE /EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2012

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA

Disusun Oleh :

AMRULLOH FAHRI
0812010188/FE/EM

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal : 5 Oktober 2012

Pembimbing :
Pembimbing Utama

Tim Penguji :
Ketua

Dra.EC. DwiWidajati, MM.

Dra.EC. Lucky Susilowati, MP.

Dra.EC. NuruniIka KW, MM.
Sekretaris

Drs.EC. HerryPudjo P, MM.
Anggota

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM
NIP. 196309241989031001

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA” (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi S-1 Reguler UPN “Veteran Jawa Timur) ” dapat diselesaikan dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Ibu Dra. Ec. Dwi Widajati, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan yang tidak ada henti hentinya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kedua Orangtuaku M. Achiyat Malik dan Su'udah Yasin serta ketiga kakak - kakakku yang tak pernah henti dalam memberi dorongan doa moril maupun materiil.
6. Saudaraku khususnya keluarga besar kosagra setiawan serta semua teman-teman jurusan manajemen-akuntansi mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan berupa dorongan moril doa maupun materiil serta kesabaran yang tidak ternilai harganya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Buat Wury, terimakasih atas bantuan dukungan support dan doa yang selama ini telah diberikan.
8. Seluruh pimpinan dan staff PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya, yang telah membekali dan member bimbingan dan saran demi terselesaikannya skripsi ini.
9. Staff Dosen Fakultas Ekonomi (Manajemen) Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat

penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 20 Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
 DAFTAR ISI	 i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	9
1.3.Tujuan Penelitian	9
1.4.Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Landasan Teori	15
2.2.1. Pengertian MSDM secara Umum	15
2.2.2. Pengertian Karakteristik Individu	16
2.2.2.1. Kemampuan	18
2.2.2.2. Sikap	18
2.2.2.3. Ketrampilan	19
2.2.3. Pengertian Lingkungan Kerja	20
2,2.3.1. Lingkungan Kerja Fisik	21
2.2.3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik	24
2.2.4. Pengertian Prestasi Kerja	25
2.2.4.1. Penilaian Prestasi Kerja.....	27
2.2.4.2. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja	28
2.3. Pengaruh Antar Variabel	30
2.3.1. Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja....	30

2.3.1. Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	31
2.4. Kerangka Konseptual	32
2.5. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
3.1.1. Definisi Operasional	34
3.1.2. Pengukuran Variabel	37
3.2. Teknik pengambilan sampel	38
3.2.1. Populasi	38
3.2.2. Sampel	38
3.3. Jenis dan Sumber Data	39
3.4. Metode Pengumpulan Data	39
3.5. Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis	39
3.5.1. Teknik Analisis	39
3.5.2. Uji Validitas dan Realibilitas	43
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Deskriptif Objek Penelitian	46
4.1.1. Profil Perusahaan	46
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan	47
4.2. Deskriptif Hasil Penelitian	48
4.2.1. Analisis Karakteristik Responden	48
4.2.2. Deskriptif Faktor Karakteristik Individu & Indikatornya ..	50
4.2.3. Deskriptif Faktor Lingkungan Kerja & Indikatornya	52
4.2.4. Deskriptif Faktor Prestasi Kerja & Indikatornya	53
4.3. Analisis Data	55
4.3.1. Uji Outlier	55
4.3.2. Evaluasi Validitas	56
4.3.3. Evaluasi Variance Extracted	57
4.3.4. Evaluasi Realibilitas	58
4.3.5. Evaluasi Model Struktural	58

4.3.6. Uji Kausalitas	60
4.4. Pembahasan	60
4.4.1. Pengaruh Faktor Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja	60
4.4.2. Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya	6
Tabel 1.2 Data absensi karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries.....	7
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	49
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	49
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Faktor Karakteristik Individu	50
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Faktor Lingkungan Kerja	52
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Prestasi Kerja	53
Tabel 4.7 Outlier Data	55
Tabel 4.8 Validitas Data	56
Tabel 4.9 Average Variance Extracted	57
Tabel 4.10 Reliability	58
Tabel 4.11 Model Struktural	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Kausalitas	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Model Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Lotus Indah Textile Industries	47
Gambar 4.3 Model Struktural	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Frequency + Uji Outlier

Lampiran 4 : Intrepretasi Partial Least Square (PLS)

Lampiran 5 : Hasil Uji Partial Least Square (PLS)

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA

Oleh :
Amrulloh Fahri

ABSTRAK

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya perusahaan. Untuk itu diperlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang terjadi di PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya adalah kurang akuratnya perencanaan produksi antara target volume produksi dengan realisasi volume produksi yang menyebabkan terjadinya penurunan jumlah produksi setiap tahunnya. Hal ini disebabkan prestasi kerja karyawan menurun yang dikarenakan oleh karakteristik individunya. Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris adanya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Sampel yang diambil berjumlah 113 responden dengan teknik pengambilan sampel sensus. Untuk menjawab perumusan masalah, tujuan dan hipotesis, analisis yang digunakan adalah analisis partial least square.

Berdasarkan hasil analisis partial least square dapat menjawab hipotesis yaitu variabel yang tidak terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel yang terbukti berpengaruh prestasi kerja adalah karakteristik individu.

Keywords : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya perusahaan. Untuk itu diperlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi, motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakteristik individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Jika kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian. Jika kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai, serta melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko, dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya (Anoraga, 1997).

Setiap orang dalam organisasi mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Pihak manajemen perlu memerhatikan karakteristik individu serta memandang lingkungan kerja yang aman dan kultur organisasi yang menjanjikan, sehingga karyawan atau pelaku individu dapat melaksanakan tugas dalam menunjang prestasi kerja mereka. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerjanya merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurjaman (2008) bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Awan (2002) menemukan bahwa secara bersama-sama seluruh variable-variabel karakteristik individu dan variable

karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Prabowo & Prawaitasari (2007) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja, berdasarkan penelitian Almalifah (2004) menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai dan karakteristik organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Karakteristik individu dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dengan pembicaraan tentang motivasi, karena untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan motivasi yang cukup terhadap karyawan. Individu adalah sama tetapi juga unik. Ciri-ciri pribadi yang meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan dan masa jabatan merupakan variable individual yang dimiliki oleh setiap orang individual sebagai pribadi (Bashaw & Grant, 1994)

Gibson, et al. (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik yang bersangkutan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga,

kepribadian, prestasi, sikap, ciri (atribusi), kapasitas belajar, umur, ras, jenis kelamin dan pengalaman.

Selain faktor karakteristik individu, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharap imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan tidak memadainya alat dan perlengkapan

kerja. Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua : (1) lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan; (2) kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi social yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (swasto, 1996).

Hasibuan (1997) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengukuran prestasi kerja dilakukan berdasarkan instrument yang dikembangkan dari indicator yang telah ditetapkan melalui suatu kriteria tertentu. Swasto (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, dan daerah organisasi kerja.

Hasil dari prestasi kerja merupakan hasil umpan balik dari perilaku kerja individu dan organisasi. Penilaian prestasi kerja (human appraisal) adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1997).

PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi benang. Di mana saat ini dihadapkan masalah tidak tercapainya target produksi dan meningkatnya jumlah absensi karyawan tiap tahunnya.

Data produksi PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2011, adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Data produksi PT.LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES th 2009-2011

Keterangan	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011
Target produksi	13500	14000	14500
Produksi	13244	13691	14054
Selisih	(256)	(309)	(446)

Sumber : PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES

Tabel diatas menunjukkan tidak tercapainya target produksi dari tahun 2009-2011 mengindikasikan prestasi kerja karyawan menurun yang kemungkinan disebabkan oleh karakteristik individunya.

Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Suprihantono (2003) ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan atau ketrampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu ikut dapat menentukan keberhasilan optimal suatu prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Tabel 1.2.

Data absensi karyawan PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES th 2009-2011

Tahun	Jumlah Karyawan	Surat Dokter	Sakit	Mangkir	Ijin	Cuti	Jumlah Absen
2009	458	137	72	93	78	22	402
2010	446	167	86	127	91	30	501
2011	437	155	95	132	113	34	529

Sumber : PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES

Tabel diatas menunjukkan meningkatnya jumlah absensi karyawan dari tahun 2009-2011. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa meningkatnya jumlah absensi karyawan kemungkinan disebabkan karena lingkungan kerjanya.

Gibson Ivancevich, dan Donelly (1997:123) mengatakan bahwa perilaku seorang pekerja adalah kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan, banyak faktor individual, pengalaman dan kejadian. Variabel lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan tempat mereka bekerja, lingkungan bisa memiliki dampak positif atau negatif. Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai.

Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai tingkat prestasi yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat prestasi karyawan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi.

Oleh karena itu untuk dapat membuktikan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam tentang “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA ?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES SURABAYA.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan prestasi kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi dan memberikan sumbangan berupa ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.